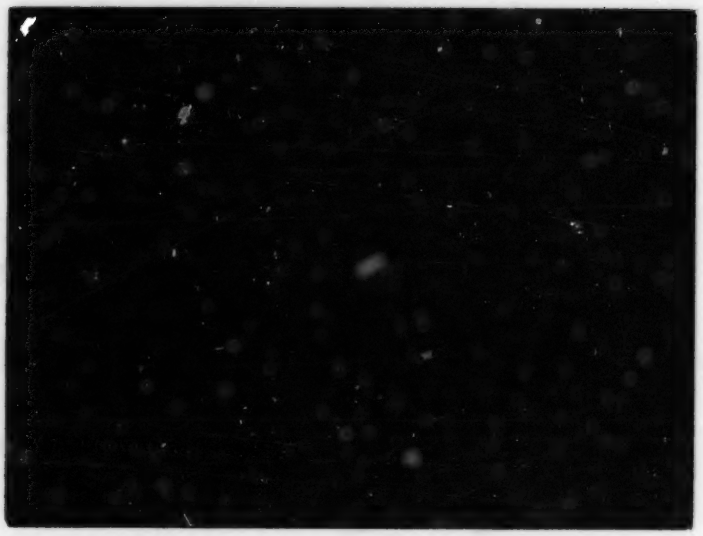
Collection des
documents de travail

Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Série A:
Nº 1

L'égalité en milieu de travail

Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada: survol des recherches antérieures et cadres théoriques

84- 3858 /



Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Série A: L'égalité en milieu de travail
Nº 1 Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada: survol des recherches antérieures et cadres théoriques

Préparé pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada
Par:

Michael D. Ornstein
Département de sociologie et Institut de recherche sur le comportement
Université York
Toronto (Ontario)
CANADA

Nota: Les opinions émises par l'auteur ne reflètent pas nécessairement les vues de Travail Canada.

Publié sous l'autorité de l'honorable Charles L. Caccia,
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Also available in English under the title

Gender Wage Differentials in Canada: A Review of Previous Research and Theoretical Framework

Distribué par le

Centre de distribution des publication
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982

N° de cat. L 39-21/1-1982F

ISBN 0-662-91694-8

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

		Page
	INTRODUCTION	1
I.	LES CARACTÉRISTIQUES ET LA RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS DE SEXE FEMININ ET DE SEXE MASCULIN	2
	a. L'instruction	2
	b. L'expérience	6
	c. La profession	11
	d. L'activité économique	16
	e. Les heures et les semaines de travail	23
	f. L'appartenance à un syndicat	26
	g. Les problèmes non résolus	27
II.	LES THÉORIES DES INÉGALITES DE RÉMUNÉRATION	31
	a. Le modèle néo-classique de Becker	31
	b. Le capital humain	33
	c. La théorie du niveau social	35
	d. Les autres modèles néo-classiques	38
	e. La segmentation du marché du travail et les théories connexes	43
III.	CONCLUSIONS	48
	BIBLIOGRAPHIE	53

Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada: survol des recherches antérieures et des cadres théoriques

Le "problème" de l'inégalité de la rémunération entre les hommes et les femmes a donné lieu à la publication d'une masse de données et à un grand nombre de travaux théoriques. Et pourtant, le rapport entre la rémunération des femmes et la rémunération des hommes est demeuré étonnamment stable depuis au moins vingt ans. Il y a apparemment contradiction entre cette stabilité et le fait que la population et les pouvoirs publics soient devenus beaucoup plus sensibles à la question du statut de la femme. Bien que nous comprenions encore mal certains aspects des régimes de rémunération, il ne fait aucun doute que cet écart de rémunération ne peut pas s'expliquer dans une large mesure par des différences entre les capacités naturelles des travailleurs de sexe féminin et de sexe masculin. L'écart tient plutôt à des inégalités de répartition par profession et employeur et à une discrimination "pure", c'est-à-dire à des différences qu'on ne peut attribuer aux caractéristiques de l'individu ou de l'employeur. Le moment nous semble donc venu de réévaluer les données empiriques et théoriques concernant les inégalités de rémunération.

Dans la première partie de ce travail, nous avons dressé un bilan des recherches empiriques menées jusqu'ici en nous attardant, dans la mesure du possible, aux études canadiennes. En l'absence de travaux canadiens, nous nous sommes appuyés sur les données américaines concernant les rémunérations, car ce sont sans aucun doute les plus complètes. Notre travail débute par une analyse des liens qui s'observent entre la scolarité, l'expérience et le revenu provenant de l'emploi. Comme on le sait maintenant, la scolarité et l'expérience professionnelle ont une grande influence sur le revenu, mais

elles ne peuvent expliquer à elles seules, tant s'en faut, le préjudice dont les femmes sont victimes. Dans les deux sections qui suivent, nous étudions la répartition des travailleuses par profession et par activité économique et nous étudions les effets d'une discrimination sexuelle patentée sur les salaires versés aux femmes. Les deux brèves sections qui suivent sont consacrées au travail à temps partiel et à l'influence de la syndicalisation.

Ces données empiriques posées, nous abordons, dans la deuxième partie du travail, l'étude de deux modèles néo-classiques expliquant l'inégalité de la rémunération selon le sexe. L'éminent économiste Gary Becker a joué un rôle de premier plan dans ce domaine. Dans une troisième section, nous étudions les travaux de l'école du niveau social, qui abordent le problème d'un point de vue différent - celui de la sociologie - et traitent de la question des revenus en développant des modèles centrés à l'origine sur la mobilité et le statut professionnel. Les lacunes que présentent ces travaux montrent bien que l'instruction et l'expérience ne peuvent pas expliquer à elles seules la position des femmes sur le marché du travail. Dans la section qui suit, nous étudions les modèles néo-classiques qui visent à combler les importantes lacunes que comportent les façons traditionnelles d'aborder la question. Une section théorique, enfin, présente une analyse détaillée de l'approche qui, au cours de la dernière décennie, a constitué la principale rivale des optiques néo-classiques: la théorie de la segmentation. En gros, elle offre une solution théorique axée sur la forte concentration des femmes dans des professions et des activités économiques données, et non plus sur l'instruction et l'expérience, dont les liens avec le sexe sont apparemment peu prononcés.

I. Les caractéristiques et la rémunération des travailleurs de sexe féminin et de sexe masculin

L'évidente inégalité entre les salaires versés aux femmes et ceux versés aux hommes est liée à leur répartition par profession et par activité économique, leur spécialisation et leur expérience professionnelle. Pour cerner avec précision les facteurs qui expliquent ces écarts, nous allons étudier dans cette section les effets des plus importants d'entre eux: la scolarité, l'expérience professionnelle, la profession, l'activité économique, le nombre d'heures et de semaines travaillées et l'appartenance à un syndicat.

Notre étude des caractéristiques des travailleurs de sexe féminin et de sexe masculin vise à répondre à trois questions. Premièrement, quelle est l'importance des écarts qui existent entre les hommes et les femmes? Par exemple, quelle différence observe-t-on du point de vue de la répartition selon le niveau de scolarité? Deuxièmement, est-il nécessaire de décrire le rapport qui existe entre chacune de ces caractéristiques et la rémunération versée aux hommes et aux femmes? Dans le cas du niveau de scolarité, par exemple, les effets sur la rémunération sont très clairs. Troisièmement, l'effet cumulé de ces deux facteurs explique-t-il dans une certaine mesure les écarts de rémunération? Ainsi, si les femmes ont un niveau de scolarité inférieur à celui des hommes et que la rémunération est liée à l'instruction, il y aura nécessairement disparité de salaire selon le sexe.

a. L'instruction

De nombreuses recherches ont établi qu'il y a au Canada un lien très net entre l'instruction et la rémunération. Citons, à titre d'exemple, l'analyse des résultats du recensement du Canada de 1961 de Ostry (1968:ch.4) et Podoluk (1968: ch.4-5), du recensement de 1971 de Kuch et Haessel (1979:22-25) et de

Richmond et Kalbach (1980:ch.11), l'étude sur la mobilité des Canadiens de McRoberts (1979) et de Boyd et Humphreys (1979), l'enquête Porter-Blishen sur les étudiants ontariens et leurs parents et l'enquête sur la qualité de la vie en 1979 de Ornstein (1981a,b). Aucune autre variable prise isolément a plus d'influence sur la rémunération; à elle seule, l'instruction explique dans une proportion d'environ 10 pour cent les variations du revenu annuel et des taux de rémunération.

Les niveaux moyens d'instruction des femmes et des hommes sont très voisins. La variance est cependant un peu plus marquée dans le cas des hommes; il est en effet plus fréquent chez eux d'avoir soit moins d'années de scolarité, soit un diplôme universitaire. Le tableau 1 indique les répartitions observées à cet égard en 1971. Toujours au tableau 1, les données du recensement de 1971 et de l'enquête sur la population active de 1977 au sujet des écarts de rémunération par niveau d'instruction montrent qu'il y a à cet égard des différences prononcées à chaque niveau, tant en proportion qu'en chiffres absolus. Comme il y a une corrélation évidente et très étroite entre l'instruction et la rémunération, on observe que plus le niveau d'instruction augmente, plus l'écart absolu entre les revenus s'élargit. La similitude de la répartition des hommes et des femmes dans chaque type d'emploi, selon le niveau d'instruction, et la faiblesse du lien entre la rémunération et le niveau de scolarité donnent manifestement à penser qu'on ne ferait pas disparaître l'inégalité des revenus en éliminant les différences en matière d'instruction.

Comme l'affirment les théoriciens du statut social, le niveau d'instruction fait partie d'une structure de stratification beaucoup plus vaste: l'instruction est en effet liée à l'influence du milieu familial, et son incidence sur la rémunération tient en partie au nombre de personnes faisant

TABLEAU 1 LA RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES TRAVAILLEURS ET DU REVENU PROVENANT DE L'EMPLOI, SELON L'INSTRUCTION ET LE SEXE

Instruction	Répartition en pourcentage selon l'instruction, 1970+		Revenu moyen provenant de l'emploi, 1970+			Revenu moyen provenant de l'emploi, 1977*		
	Sexe féminin	Sexe masculin	Sexe féminin	Sexe masculin	Ratio	Sexe féminin	Sexe masculin	Ratio
Moins qu'une 5e	3,0	4,6	2588	4577	0,565)			
					)	4298	10302	0,417
5e - 8e	17,2	27,3	2596	5671	0,458)			
9e - 10e	21,6	22,8	2734	6124	0,446)			
					)	5766	12085	0,477
11e	15,4	10,9	3095	6266	0,494)			
12e et 13e	29,4	19,2	3395	6822	0,542	6212	11906	0,522
Études universitaires incomplètes	9,5	7,5	3752	6558	0,572	7776	15142	0,514
Diplôme universitaire	5,0	7,6	5852	12176	0,481	11363	20337	0,559
Total	100,1	99,9	3199	6754	0,474	6085	12698	0,480

+ Source: Jean François David et André Lux, Le revenu de l'emploi au Canada, Recensement du Canada de 1971, vol. V, partie 2, bulletin 5.2-9: pp. 56, 58.

* Source: Travail Canada, Women in the Labour Force, 1977, part. 2, p. 47.

partie de la population active, à l'emploi occupé et à l'expérience professionnelle antérieure. Dans ces travaux, l'influence du milieu familial se mesure habituellement en fonction de l'instruction des parents et de la profession du père, mais non, généralement, de la profession de la mère (on trouvera dans Hauser, Tsai et Sewell (1981) des références aux travaux américains récemment faits dans cet esprit). Boyd et Humphreys (1979:32,37) et Ornstein (1981b:41) arrivent à des résultats semblables quant au rôle de l'instruction dans ce vaste processus. Bien que l'instruction soit liée au milieu familial, ses effets sur la rémunération demeurent inchangés à niveau familial égal. En d'autres termes, l'influence du milieu familial sur la rémunération dépend uniquement de son incidence sur l'instruction. Par ailleurs, l'effet de l'instruction sur la rémunération est en partie associé au premier emploi occupé et aux emplois antérieurs. L'instruction ne continue pas moins d'avoir un effet direct et prononcé sur la rémunération à expérience et profession égales; ces variables comptent pour environ 40 pour cent de l'effet total de l'instruction sur la rémunération.

Signalons que, dans cette façon d'aborder la question et dans les travaux empiriques et théoriques les plus récents, l'instruction est assimilée à une caractéristique unique et homogène qui ne peut se fragmenter en variables définissables. Les analyses portent donc sur des niveaux de scolarité, et non pas sur des différences d'ordre qualitatif. Il y a pourtant d'importantes variations tant du point de vue de la qualité de l'instruction (les différences entre les écoles secondaires et les établissements d'enseignement postsecondaire, par exemple), que du point de vue de l'utilité d'un type de formation donné pour tel ou tel travail. Comme il n'y a pas de relation claire entre le type d'établissement fréquenté et le sexe, la première de ces deux considéra-

tions ne peut sans doute pas expliquer les inégalités de rémunération. La seconde, en revanche, semble plus importante: un diplôme en génie est manifestement plus rentable qu'un diplôme en arts; cela tient en partie à l'orientation professionnelle des écoles de génie. Ainsi, en abordant la question de l'instruction d'un autre point de vue que de celui de l'effort requis et de la durée des études, les écarts qu'on impute actuellement à la structure salariale des professions seront plus justement liés au niveau de scolarité.

b. L'expérience

Le rapport entre la rémunération et l'âge est bien connu: les gains sont moins élevés chez les jeunes travailleurs, ils augmentent ensuite rapidement pour atteindre un sommet chez les personnes d'environ 50 ans, puis ils diminuent, progressivement au début et rapidement vers 65 ans. Comme le montrent les données du tableau 2, ces variations s'observent chez les deux sexes. Le ratio rémunération des femmes/rémunération des hommes est supérieur à 0,8 chez les 15-19 ans, il tombe à environ 0,7 vers 25 ans, atteint un minimum de près de 0,45 vers 40 ans et commence à augmenter à nouveau pour atteindre environ 0,5 à 50 ans et 0,6 à 65 ans. Ces différences semblent montrer que, outre l'inégalité dont les femmes souffrent au départ, leur position relative se détériore d'autant plus rapidement qu'il y a un écart marqué entre la mobilité des travailleurs des deux sexes. Les écarts, qu'ils soient exprimés en chiffres absolus ou en proportion, atteignent un sommet au cours des années de gains maximam.

L'âge n'est évidemment pas parfaitement synonyme de l'expérience et pourtant de nombreux chercheurs s'appuient sur des estimations de l'expérience fondées sur l'âge (en s'en excusant la plupart du temps). Cette méthode donne

TABLEAU 2 LE REVENU PROVENANT DE L'EMPLOI, SELON L'ÂGE

Age	Revenu moyen provenant de l'emploi, 1970+			Revenu moyen provenant de l'emploi, 1977+		
	Sexe féminin	Sexe masculin	Ratio	Sexe féminin	Sexe masculin	Ratio
15-19	1115	1290	0,864	2895	3524	0,822
20-24	3013	4030	0,748	6254	8849	0,707
25-34	3675	7150	0,514	7456	14438	0,516
35-44	3546	8486	0,418	7342	17597	0,417
45-54	3674	8222	0,447	7166	16705	0,429
55-65	3690	7019	0,526	5883	14140	0,381
65 ou plus	2955	4474	0,660			
65-69				4590	9199	0,560
70 ou plus				4275	5479	0,780
Total	3199	6574	0,487	6085	12698	0,480

+ Source: Jean François David et André Lux, Le revenu de l'emploi au Canada, Recensement du Canada de 1971, vol. V, partie 2, bulletin 5.2-9: p. 32.

* Source: Travail Canada, Women in the Labour Force, 1977, partie 2, p. 47.

des résultats sensiblement moins intéressants pour les femmes que pour les hommes. En effet, les interruptions d'activité des femmes font que cet indice de l'expérience est faussé et qu'il est moins fiable pour les femmes que pour les hommes. Il n'existe pas de données qui permettent de confirmer le phénomène car peu d'enquêtes donnent des mesures directes de l'expérience. L'enquête sur la mobilité des travailleurs canadiens fait cependant exception à cette règle. Boyd et Humphreys (1979:32) signalent en effet que le nombre moyen d'années d'expérience s'établit à 20,6 ans chez les hommes et à 15,4 ans chez les femmes (personnes de 25 à 64 ans travaillant 35 heures et plus par semaine pendant 40 semaines et plus par an). Ils ont également constaté que l'expérience profite financièrement beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes. S'appuyant sur les résultats de l'enquête sur la qualité de la vie de 1979, Ornstein (1981b:41) a obtenu des résultats semblables en utilisant l'âge comme indice d'expérience; il a cependant observé que cet écart disparaissait presque totalement dès qu'il tenait compte dans ses équations du nombre d'années passées avec des enfants de trois groupes d'âge. Bien que les échantillons et les méthodes utilisés aient été différents et que les deux enquêtes ne soient donc pas parfaitement comparables, les résultats de Ornstein semblent montrer que les mesures directes de l'expérience, quoique supérieures à leur substitut, masquent peut-être certaines particularités de l'expérience professionnelle.

Ces conclusions soulèvent des questions quant à l'effet sur la rémunération de deux variables dont dépend la mesure dans laquelle les travailleurs pourront s'appuyer sur leur expérience pour accroître leurs gains: l'effet des interruptions d'activité et la nature du marché du travail au niveau même de l'employeur. Les données publiées sur la question au Canada étant rares,

nous nous sommes penchés sur les résultats d'une étude sur la dynamique du revenu menée par Corcoran (1979) auprès d'un échantillon d'Américains. Elle a constaté (p.223) que 35,6 pour cent des femmes de race blanche n'avaient jamais connu d'interruption de travail; que 28,9 pour cent avaient retardé leur entrée dans la population active, puis travaillé continuellement; que 15,3 pour cent avaient commencé à travailler, avaient cessé de le faire et étaient retournées sur le marché du travail; que 8,4 pour cent d'entre elles avaient retardé leur entrée sur le marché du travail, travaillé pendant un certain temps, abandonné leur emploi et repris le travail; et que les activités de 11,8 pour cent des femmes étaient plus complexes à analyser puisqu'elles comprenaient au moins cinq périodes d'activité et d'inactivité. L'effet des interruptions d'activité se résume de la façon suivante.

> Les périodes d'inactivité ont effectivement contribué à faire baisser la rémunération des femmes de race blanche qui n'étaient pas entrées immédiatement sur le marché du travail à la fin de leurs études; la diminution est d'environ 0,9 pour cent pour chaque année d'inactivité. En revanche, la rémunération versée aux femmes ne semble pas souffrir des interruptions de travail qui se sont produites après une période d'emploi - même si elles ne comportaient ni formation, ni études. Et les femmes blanches qui ont souvent cessé de travailler (deux fois et plus) ne gagnent pas moins que les autres femmes de groupes comparables. (p.227).

Les recherches menées au Canada sur les schèmes d'expérience professionnelle sont fort peu poussées. La question a été abordée dans diverses études consacrées à l'activité - et notamment par Spencer et Featherstone (1970) ainsi que par Ostry (1968:appendice), mais l'analyse des emplois occupés auparavant n'a pu être poussée, faute de données.

Ces résultats montrent bien que le traitement théorique et pratique des données sur l'expérience professionnelle pose de sérieuses difficultés. On admet généralement que l'expérience a un rapport direct avec l'amélioration des compétences. Mais les professions n'offrent pas toutes, et de loin, les mêmes possibilités de perfectionnement. D'ailleurs, dans une même profession, l'influence de l'expérience sur la productivité peut différer d'un domaine d'activité à l'autre, voire d'une entreprise à l'autre. La relation entre l'expérience et la rémunération donne une image de l'organisation technique et sociale du milieu de travail, celle-ci étant elle-même fonction des efforts déployés par l'employeur pour assurer le maintien de sa structure de récompense et d'avancement et des tentatives que font les travailleurs pour la modifier. L'augmentation de la rémunération en fonction de l'expérience peut enfin tenir simplement à l'ancienneté, et non à une véritable amélioration des compétences.

Les inégalités de rémunération associées à l'unique variable qu'on utilise couramment pour mesurer l'expérience ont donc bon nombre d'effets très différents les uns des autres. Il est donc important que les recherches ultérieures en ce domaine visent à décomposer ces éléments. Il faudra qu'on recueille des données concernant plusieurs aspects bien différents de l'expérience, et notamment sur les emplois à plein temps et à temps partiel occupés auparavant, le moment et la durée des périodes d'inactivité, l'avancement et l'ancienneté auprès de l'employeur actuel, l'organisation technique et sociale du milieu de travail.

c. La profession

Au Canada, il y a d'importants écarts de rémunération d'une profession à l'autre et il existe une discrimination sexuelle marquée entre les professions. Il s'agit donc de déterminer dans quelle mesure ces deux facteurs agissent sur les écarts de rémunération. Le classement des professions peut jouer un rôle important sur les résultats d'une telle analyse. Nous entamerons notre étude de la question par une analyse des données les plus détaillées et nous verrons ensuite les avantages que comportent des classements plus généraux. Toute analyse tant soit peu attentive de l'éventail complet des professions doit reposer sur les résultats du recensement; toutefois, comme il existe environ 500 catégories professionnelles, il faut prendre en considération un gigantesque échantillon pour obtenir des estimations des rémunérations selon le sexe pour des catégories qui, dans certains cas, comprennent moins de 0,01 pour cent de la population totale. Armstrong et Armstrong (1975) ont fait une telle étude en s'appuyant sur les résultats des recensements de 1941 à 1971. Au cours de la période 1941-1961, plus de la motié des travailleurs de sexe féminin exerçaient l'une des dix professions comptant le plus grand nombre de femmes; les Armstrong en concluent que:

> ... la spectaculaire augmentation du taux d'activité des femmes de 1941 à 1961 n'a eu que très peu d'influence sur la ségrégation professionnelle. Pendant ces vingt années, en effet, on a pu constater que les femmes continuaient de s'en tenir à quelques professions, qui leur étaient d'ailleurs traditionnellement réservées. (p. 373).

Les modifications radicales apportées au classement des professions à l'occasion du recensement de 1971 permettent des comparaisons très précises avec les années précédentes. Les Armstrong n'en ont pas moins constaté (p. 372) que

46,4 pour cent des travailleurs de sexe féminin se retrouvaient dans seulement 26 catégories.

Les Armstrong (p. 379) ont également comparé la rémunération des hommes et des femmes dans 22 professions comprenant un pour cent ou plus des travailleurs de sexe féminin et ils ont observé de très importants écarts: le salaire des femmes équivaut, en moyenne, à 62,3 pour cent de celui des hommes (la moyenne pour l'ensemble des professions étant de 48,7 pour cent). Fox et Fox (1981) répondent à la question subsidiaire concernant l'effet de la ségrégation professionnelle sur la rémunération versée aux femmes. Ils notent en effet qu'il y a un rapport négatif très net entre les salaires versés pour une profession (rémunération moyenne des hommes ou des femmes) et la proportion des femmes exerçant cette profession; le facteur instruction et le facteur activité économique (ils ont considéré 14 grands domaines d'activité) étant constants. S'appuyant sur le revenu moyen des hommes et des femmes exerçant 260 professions, Ferber et Lowry (1976) observent enfin qu'une importante proportion des femmes reçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes, le facteur "scolarité moyenne" des hommes et des femmes étant maintenu constant. (p. 215).

Des données moins détaillées sont publiées tous les ans dans Women in the Labour Force. L'échantillon dont elles sont tirées est cependant trop petit pour que le revenu moyen puisse être étudié en fonction des catégories professionneles précises. Les tableaux 3 et 4 présentent respectivement le revenu moyen des travailleurs de ces grandes catégories professionnelles au recensement de 1971 et d'après l'enquête sur la population active. Dans le premier cas, les écarts de rémunération sont plus prononcés; cela vient de ce que le recensement porte sur l'ensemble des travailleurs, alors que l'enquête sur la population active ne vise que les personnes qui ont travaillé toute

l'année. Apparemment, il n'y a aucun lien manifeste - en chiffres absolus ou en pourcentage - entre la proportion des femmes occupant certains postes et le ratio rémunération des hommes/rémunération des femmes. Evidemment, ces chiffres n'ont pas été corrigés de manière à tenir compte des caractéristiques des travailleurs. Cette comparaison n'en donne pas moins à penser qu'une atténuation de la ségrégation professionnelle ne rendrait les revenus plus équilibrés que si les hommes et les femmes étaient redistribués par profession, et non pas seulement par grande catégorie professionnelle. L'analyse qu'a faite Robb (1978:353) des bandes-échantillons à grande diffusion du recensement de 1971 et l'analyse des résultats du recensement de 1961 de Ostry (1968:43) le confirment d'ailleurs. Holmes (1976:112) en arrive pour sa part à la conclusion que, sur le plan de l'instruction, le tiers de l'écart qui existe entre les sexes peut être imputé à l'utilisation de classements reposant sur de grandes catégories professionnelles.

Étudions, enfin, les résultats qu'on obtient en substituant à ces catégories professionnelles une échelle de niveau socio-économique, de prestige, comme cela se fait couramment au cours des recherches fondées sur l'atteinte d'un certain niveau de vie. Au Canada, on utilise habituellement l'échelle de Blishen (le lecteur trouvera une version de cette échelle fondée sur les données du recensement de 1971 dans Blishen et McRoberts, 1976). Ornstein (1981b:37) observe une corrélation de 0,329 entre la valeur Blishen et le revenu provenant de l'emploi (qui expliquerait environ 11 pour cent des variations du revenu); si la variable "capital humain" ainsi que ses effets sur le sexe restent constants, l'incidence de la profession diminue d'environ un tiers; si le secteur d'activité et la classe sociale en revanche restent constants, l'effet ne se situe plus qu'à près de la moitié de sa valeur "brute".

TABLEAU 3 LE REVENU PROVENANT DE L'EMPLOI EN 1970 SELON LA PROFESSION EN 1971, CANADIENS DE 15 ANS ET PLUS AYANT TRAVAILLÉ EN 1970

Groupe professionnel	Répartition en pourcentage		Revenu moyen provenant de l'emploi, 1970		
	Sexe féminin	Sexe masculin	Sexe féminin	Sexe masculin	Ratio
Gestion, administration et professions connexes	1,9	5,4	6135	13406	0,458
Enseignement et professions connexes	7,6	2,4	5400	9014	0,599
Médecine, santé	8,6	1,5	4135	14175	0,292
Technique, arts, organismes sociaux et confessionnels, etc.	2,6	6,0	4100	8557	0,479
Travail de bureau et professions connexes	32,7	7,7	3390	5823	0,582
Vente	8,8	9,9	2285	7120	0,321
Travail de bureau	16,3	9,4	1954	5275	0,370
Agriculture, horticulture et zootechnie	1,4	6,7	1541	3321	0,464
Autres professions du secteur primaire	0,1	2,9	2151	2885	0,746
Transformation	2,3	4,9	2562	5956	0,430
Usinage, fabrication, assemblage et réparation	5,9	12,4	2863	6496	0,441
Bâtiment et travaux publics	0,2	10,1	3708	6175	0,600
Matériel de transport	0,3	5,8	2722	6190	0,440
Autres	2,9	7,4	2664	5447	0,489
Profession non déclarée	8,4	7,6	2794	5418	0,516
Total	100,0	100,1	3199	6574	0,487

Source: Jean François David et André Lux, Le revenu de l'emploi au Canada, Recensement du Canada de 1971, vol. V, partie 2, bulletin 5.2-9, p. 75.

TABLEAU 4 LE REVENU PROVENANT DE L'EMPLOI EN 1977 SELON LA PROFESSION, POUR DES PERSONNES AYANT TRAVAILLÉ TOUTE L'ANNÉE

Groupe professionnel	Moyenne		
	Sexe féminin	Sexe masculin	Ratio
Gestion	12117	20841	0,581
Professions libérales	11585	19067	0,608
Travail de bureau	8676	13610	0,637
Vente	6956	14816	0,469
Services	6057	12544	0,483
Agriculture	4230	9805	0,431
Transformation et usinage	8829	14892	0,593
Fabrication	7923	14515	0,542
Transports	8207	14139	0,580

Source: Travail Canada, Women in the Labour Force, 1977, part. 2, p. 65

Boyd et Humphreys (1979:32,37) notent que l'effet de la valeur socio-économique des professions est plus important chez les hommes que chez les femmes. Les femmes arrivent donc moins bien à obtenir un revenu élevé pour un travail très bien coté socialement; à l'inverse, cependant, elles souffrent moins financièrement d'exercer un emploi très peu coté. Cela montre bien que la variance de la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes, puisque les coefficients de régression normalisés sont presque indentiques pour les hommes et les femmes.

Reste à déterminer dans quelle mesure la valeur socio-économique d'une profession "absorbe" les effets de l'utilisation d'un classement par profession plus ou moins détaillé. Les données disponibles ne nous permettent pas de le dire, mais il suffirait sans doute d'une analyse relativement simple des agrégats du recensement pour répondre à la question.

d. L'activité économique

Tout comme le classement par profession de la population active correspond à la répartition du travail entre les travailleurs, le classement par activité des agents économiques correspond à la répartition du travail entre les employeurs. Si la corrélation entre les deux est étroite, elle n'en est pas moins imparfaite. Quand on interprète les phénomènes économiques de façon traditionnelle, on insiste davantage sur le rôle des marchés du travail face aux compétences des travailleurs que sur les biens qu'ils produisent, les services qu'ils assurent. C'est ainsi, par exemple, que, dans le cas des résultats du recensement du Canada de 1971, les gains des travailleurs ne sont pas ventilés par activité économique, mais uniquement par profession. Toutefois, comme le soutiennent les théoriciens de la segmentation du marché du travail

(leur contribution est d'ailleurs analysée en détail dans la deuxième partie de cette étude), le marché du travail pourrait également être partagé par activité économique, notamment dans les situations où l'emploi pour des travailleurs spécialisés dans un certain domaine se concentre dans une seule industrie. Les caractéristiques des divers secteurs d'activité interviendraient alors dans la détermination des inégalités de revenu entre les professions et, de ce fait, entre les femmes et les hommes (en raison de la forte ségrégation professionnelle dont nous avons fait état ci-dessus). Idéalement, il faudrait ventiler les données sur la base de la rémunération par profession ou métier et par domaine d'activité pour en faire clairement ressortir les effets sur la structure salariale. On pourrait d'ailleurs pour cela s'appuyer sur les données du recensement de 1971.

Ces tableaux existent déjà, mais ils ne sont pas suffisamment détaillés. Pour les besoins du tableau 5, par exemple, les travailleurs ont été répartis par sexe et en fonction de neuf grandes activités économiques. Le tableau 6 (qui repose malheureusement sur un classement différent), d'autre part, montre que la rémunération varie sensiblement d'un domaine à l'autre si l'instruction, l'expérience, le sexe et diverses autres variables restent constants. Le rôle de l'activité économique au niveau de l'inégalité des revenus est donc très certainement important.

Comme nous l'avons vu dans le cas de la profession ou du métier, on a souvent tenté d'effectuer des classements plus significatifs et plus faciles à utiliser par la fusion d'un grand nombre de domaines d'activité. Sous des appellations différentes, on a formulé une foule de divisions du type "noyau-périphérie" (voir, par exemple, Beck, Horan et Tolbert, 1978; Hodson, 1978; Bibb et Form, 1977). Le noyau regroupe les domaines dans lesquels la concur-

rence est faible et, par conséquent, dans lesquels les employeurs cherchent davantage à assurer la production qu'à restreindre les salaires. La périphérie comprend les activités où la concurrence est forte et où les employeurs doivent leur survie à une main-d'oeuvre mal rémunérée. Dans certains cas, un troisième secteur - l'administration publique - se greffe aux deux premiers. Du fait de leur situation économique, les deux types d'entreprises emploient des mains-d'oeuvre différentes et elles les traitent différemment. Les premières offrent de meilleurs salaires et une meilleure sécurité d'emploi. Elles emploient une plus forte proportion de travailleurs spécialisés. On pourrait évidemment faire une étude descriptive des rémunérations par secteur d'activité en s'appuyant sur l'un ou l'autre de ces classements des secteurs de l'économie.

Toutefois, avant qu'une étude de l'influence du noyau et de la phériphérie sur les inégalités de rémunération puisse avoir quelque valeur, il faudra qu'on établisse si l'économie est bel et bien divisée comme le prétendent les théoriciens de la segmentation du marché du travail.

Il n'y a pas eu encore au Canada d'étude effectuée sur les caractéristiques de l'industrie qui apporterait les preuves voulues. Des études américaines récentes, cependant, présentent un véritable défi pour les partisans de la théorie noyau-périphérie. Des études comparatives des caractéristiques des divers secteurs d'activité effectuées par Wallace et Kallebert (1979), Oster (1979), Friedman et Friedman (1979), Wachter (1974) ainsi que Baron et Bielby (1980) ont apporté à cet égard des preuves troublantes. Tous ont en effet constaté qu'il existe peu de rapport entre les diverses caractéristiques étudiées par les chefs de file de cette école de pensée (Doeringer et Piore (1971) et O'Connor (1973), par exemple): la concentration industrielle, la

TABLEAU 5 LA RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES TRAVAILLEURS ET L'APPARTENANCE À UN SYNDICAT SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET LE SEXE

Activité économique	Répartition en pourcentage		Travailleurs syndiqués/ travailleurs rémunérés	
	Sexe féminin	Sexe masculin	Sexe féminin	Sexe masculin
Agriculture	1,2	1,9	1,2	2,4
Exploitation minière	0,4	2,5	10,6	45,6
Industries manufacturières	14,1	26,0	35,2	50,4
Bâtiment et travaux publics	1,2	9,1	7,5	61,3
Transports	4,7	11,7	49,1	58,0
Commerce	18,5	16,7	7,5	9,6
Finances	9,1	4,0	1,7	1,3
Organismes communautaires	43,7	18,1	30,2	35,6
Administration publique	6,9	8,8	66,9	65,3
Total	99,8	99,8	26,8	41,1

Source: Travail Canada, Women in the Labour Force, 1977, part. 3, p. 11.

TABLEAU 6 LE REVENU ANNUEL PROVENANT DE L'EMPLOI (EN MILLIERS DE $) SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES PERSONNES AYANT TRAVAILLÉ 20 HEURES ET PLUS PAR SEMAINE - CHIFFRES TENANT COMPTE OU NON DE L'EFFET DE L'INSTRUCTION, DE L'EXPÉRIENCE, DU SEXE, DE LA CLASSE SOCIALE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Activité économique	Moyenne	Moyenne non corrigée
Secteur manufacturier à faible concentration	17,15	18,25
Secteur manufacturier à concentration moyenne	15,98	15,98
Secteur manufacturier à forte concentration	16,27	14,36
Transports et services publics	16,09	15,91
Services commerciaux	15,91	13,61
Finances	16,24	16,59
Bâtiment et travaux publics	16,86	17,03
Commerce	11,86	13,02
Services personnels	8,96	13,01
Agriculture et pêche	18,43	19,12
Administration publique	16,68	15,87

Source: Ornstein, 1981b: 38, 43.

taille des entreprises, les salaires et la compétence professionnelle de la population active. Ces publications étant récentes, il semble donc que le débat reste ouvert.

Les résultats obtenus par Ornstein (1981b:9ff) sont dignes de mention. Ornstein a en effet été incapable de segmenter les activités économiques en noyau et périphérie sans masquer certaines inégalités de rémunération assez importantes. La difficulté vient de ce que les rémunérations sont relativement élevées dans certains secteurs où la concurrence est forte (le bâtiment et les travaux publics, par exemple) et qu'il n'y a pratiquement aucune différence entre le taux moyen de rémunération des industries manufacturières, qu'elles soient peu, moyennement ou très concentrées. Bien que Ornstein (1981b) ait pu observer des écarts bruts relativement importants entre certains domaines, le classement en onze catégories qu'il a utilisé n'explique qu'environ six pour cent de la variance des rémunérations, écart qui ne coïncide pas très bien avec ce que soutiendraient les partisans de ladite théorie. Kuch et Haessel (1979:165) ont également observé de faibles effets sur la rémunération des hommes, mais ne rapportent aucun résultat correspondant pour les femmes!

Boyd et Humphreys comparent le revenu annuel des travailleurs de ce qu'ils ont convenu d'appeler le noyau et la périphérie de l'économie canadienne. Elles notent (p. 38) que la place occupée par les hommes et les femmes dans les secteurs noyau-périphérie ne peut expliquer à elle seule les inégalités de revenu. L'analyse par régression montre dans ce cas que le revenu des travailleurs de sexe masculin du noyau et de la périphérie ne diffère pas (phénomène qui, aux yeux de ces chercheuses, entre étrangement en contradiction avec les résultats américains). Dans le cas des femmes, par contre,

elles observent que le niveau des revenus qu'elles retirent grâce à leur instruction et à leur expérience diffère d'un secteur à l'autre, mais que l'effet global de ces facteurs n'est pas très important (pp. 40-41). C'est au sein de l'administration publique que les inégalités de rémunération selon le sexe sont les moins grandes; elles sont par ailleurs aussi importantes à l'intérieur du noyau que de la périphérie. Ornstein (1981b:46) en arrive à la conclusion que l'effet net des liens entre le sexe et l'activité est peu prononcé et que les femmes semblent moins favorisées dans trois domaines d'activité: le secteur manufacturier à faible concentration, le bâtiment et les travaux publics et les services personnels - même si l'instruction, l'expérience, la syndicalisation et la taille des entreprises restent constantes. Robb (1978:353), enfin, note que l'activité économique a peu d'effet sur l'écart net de rémunération qui existe entre les travailleurs des deux sexes.

Notre analyse des résultats canadiens ne sera malheureusement pas concluante. Aucune analyse, en effet, ne fait de distinctions claires entre les différences qui existent au niveau de l'industrie et de la profession ou du métier. Par exemple, nous avons vu que, dans le bâtiment et les travaux publics, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes; cet écart peut en fait venir de ce que les hommes monopolisent les emplois spécialisés ou les postes dont les titulaires doivent être syndiqués, les femmes étant ainsi cantonnées dans des emplois de bureau mal rémunérés. Dans une intéressante étude sur la situation aux États-Unis en 1959, Fuchs (1971) constate que les variations des gains des hommes et des femmes d'un domaine d'activité à l'autre tiennent principalement aux caractéristiques des travailleurs eux-mêmes. Le problème tient également au fait qu'il existe un rapport entre l'activité économique, d'une part, et la taille des entreprises ainsi que le degré de syndi-

calisation, d'autre part. Il faut dire cependant que Ornstein (1981b) a observé que ces variables n'avaient qu'un effet négligeable sur les inégalités de rémunération d'un domaine à l'autre. Il ne s'agit sans doute donc pas là d'un problème très grave. Il est intéressant de remarquer que Stolzenberg (1975), en analysant des données américaines, a noté d'importants écarts de rémunération entre les secteurs d'activité en comparant entre elles des catégories professionnelles détaillées.

Il est urgent qu'on établisse une typologie des activités économiques grâce à laquelle on pourra évaluer l'influence de leur structure sur le marché du travail. Les classements utilisés à l'heure actuelle sont beaucoup trop détaillés (et ils supposent de ce fait des échantillons très importants). Par ailleurs, les dix à quinze grandes catégories couramment utilisées ont été constituées en fonction de similitudes économiques, non des principaux facteurs présents sur le marché du travail. Enfin, les tentatives de segmentation de l'économie en noyau et périphérie soulèvent encore de sérieuses questions. On pourra sans doute faire des progrès dans ce domaine en s'appuyant sur des totalisations spéciales du recensement et sur la masse des données que possède l'Etat sur l'activité économique du pays.

e. Les heures et les semaines de travail

Les femmes ont davantage tendance à occuper des postes à temps partiel que les hommes et à ne pas travailler pendant une certaine partie de l'année. Cela tient évidemment aux exigences familiales, au fait qu'il soit plus probable qu'une femme ait à quitter momentanément la population active qu'un homme. Ces faits sont bien connus; nous ne nous intéresserons ici qu'à leur effet sur les inégalités de rémunération. Comme nous avons déjà vu dans la

section sur l'expérience professionnelle l'effet des périodes d'inactivité, nous nous contenterons d'étudier ici les ratios de rémunération de ces catégories, ratios tirés des résultats du recensement de 1971 (tableau 7). La situation mise en évidence par les résultats du recensement est plutôt complexe. Les écarts de rémunération semblent être plus importants chez les travailleurs à plein temps et le phénomène tient sans doute dans une large mesure au fait que la profession des travailleurs à plein temps subit l'influence de marchés du travail dans lesquels la discrimination joue en faveur des hommes.

Ainsi, l'instabilité du travail à temps partiel et le fait que les travailleurs à temps partiel n'exercent habituellement pas des professions dans lesquelles le perfectionnement va de pair avec les promotions, font, paradoxalement, que les hommes et les femmes qui travaillent à temps partiel se trouvent davantage sur un pied d'égalité que les travailleurs à plein temps. C'est d'ailleurs ce qui explique que plus le nombre de semaines travaillées au cours d'une année augmente, plus les inégalités de rémunération s'accroissent. Les choses étant ce qu'elles sont, il est impossible de prévoir l'effet que pourrait avoir une égalisation de la durée et de la permanence du travail sur les écarts de revenu entre les travailleurs des deux sexes. D'après Ostry (1968:43), l'écart diminuerait d'environ 10 pour cent. Pour étudier la question dans ses moindres détails, il faudrait tenir compte des raisons pour lesquelles certains travailleurs ont choisi des emplois à temps partiel. Dans la mesure où les personnes qui travaillent à temps partiel accepteraient un emploi à plein temps si on leur en offrait un, les inégalités de rémunération tiendraient à la faiblesse de la position des femmes sur le marché du travail. Par contre, si ces personnes refusaient l'emploi à plein temps en question, le

TABLEAU 7 LE REVENU SELON LE NOMBRE DE SEMAINES ET D'HEURES DE TRAVAIL EN 1970

Semaines travaillées en 1970	Heures travaillées en 1970	Répartition en pourcentage		Revenu moyen de l'emploi en 1970		Ratio des revenus en 1970
		Sexe féminin	Sexe masculin	Sexe féminin	Sexe masculin	
1-3	Moins de 30	8,6	3,3	565	967	0,584
	30 et plus	7,2	4,6	845	1591	0,531
14-26	Moins de 30	5,8	2,6	1184	1925	0,615
	30 et plus	8,0	5,8	1889	2973	0,635
27-39	Moins de 30	4,3	2,1	1672	2992	0,559
	30 et plus	7,3	7,3	3061	4778	0,641
40-48	Moins de 30	3,8	1,3	2568	3810	0,674
	30 et plus	9,9	12,2	4026	7162	0,562
49-52	Moins de 30	5,8	2,0	2458	3571	0,688
	30 et plus	39,8	58,8	4026	8230	0,489
Total	Moins de 30	28,3	11,2	1518	2341	0,648
	30 et plus	71,7	88,8	3864	7111	0,543
Total	Total	100,00	100,0	2770	6577	0,422

Source: Jean François David et André Lux, Le revenu de l'emploi au Canada, Recensement du Canada de 1971, vol. V, part. 2, bulletin 5.2-9, p. 68.

travail à temps partiel chez les femmes pourrait être associé à d'autres aspects de leur situation, et notamment à leur rôle auprès des enfants, à l'existence et au coût des garderies, aux décisions des couples eux-mêmes.

f. L'appartenance à un syndicat

La publication annuelle Women in the Labour Force: Facts and Figures présente des données selon les domaines d'activité sur les taux de syndicalisation. Ces chiffres pour 1977 sont reproduits au tableau 5. On y apprend par exemple que la probabilité de syndicalisation des femmes n'équivaut qu'à 65 pour cent de celle des hommes. Cette différence est en partie imputable à la répartition par secteur d'activité des travailleurs des deux sexes. D'ailleurs, l'écart entre les deux taux de syndicalisation est généralement inférieur à l'intérieur même des domaines d'activité (si ce n'est dans l'agriculture, l'industrie minière ainsi que le bâtiment et les travaux publics, où la proportion des travailleurs de sexe féminin est très peu élevée et où les femmes n'exercent habituellement pas les mêmes professions que les hommes). Au sein de l'administration publique et des services communautaires, commerciaux et personnels, les taux de syndicalisation sont semblables.

Ces écarts n'ont presque pas d'effet sur les inégalités de rémunération. L'enquête sur la qualité de la vie effectuée en 1979 comprenait des mesures du taux de syndicalisation. Ornstein (1981b) a observé un écart brut de 990 $ entre les salaires annuels, écart qui passe à 740 $ quand les autres variables demeurent constantes. Un écart de syndicalisation de 15 pour cent n'entraînait qu'une différence de salaire de près de 100 $ de 1979, soit environ 1,5 pour cent de l'écart global qui existe entre les deux sexes. Des études fondées non pas sur de simples enquêtes-échantillons, mais sur des statistiques

au sujet de la rémunération, offrent également des renseignements utiles. Ostry et Zaidi (1979:368), par exemple, en arrivent à la conclusion suivante:

> Les recherches que nous avons faites pour tenter de vérifier l'apparente corrélation entre le taux de syndicalisation et l'augmentation des gains horaires moyens au Canada au cours des années 1960 et 1970 n'ont presque pas porté fruit.

Les preuves de l'effet net de la syndicalisation au Canada demeurent donc minces, et il ne semble pas qu'on parviendra à imputer à la syndicalisation une large part des inégalités de rémunération. Il serait cependant intéressant d'étudier dans quelle mesure l'effet de la syndicalisation sur les salaires tient à d'autres caractéristiques de l'employeur, l'activité économique ou la taille des entreprises, entre autres.

g. Les problèmes non résolus

Les recherches empiriques au sujet des inégalités de rémunération nous renseignent bien davantage sur les liens qui existent entre les caractéristiques de l'individu et le salaire qu'il touche que sur l'effet à cet égard des différences entre employeurs. Que l'hypothèse soit explicitement énoncée ou non, la plupart des données et des analyses reposent sur une optique individualiste dans laquelle des travailleurs possédant telles aptitudes, telles références et telles caractéristiques démographiques entrent sur un marché du travail homogène qui les rémunère en conséquence. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas d'autres perspectives, d'autres données. Au cours des dix dernières années, à tout le moins, on a commencé à s'intéresser à l'incidence des caractéristiques de l'employeur. On sait par ailleurs que certaines variables personnelles - l'instruction et l'âge (ou l'expérience), entre autres - sont à

l'origine d'importants écarts de rémunération. Il est en effet prouvé que les caractéristiques de l'individu ont des effets beaucoup plus importants que ceux des variables qui décrivent l'employeur, quelles que soient ces variables.

Il n'en demeure pas moins que nos connaissances de l'effet des caractéristiques des employeurs sont fort limitées; il est donc beaucoup trop tôt pour tirer des conclusions à ce sujet. Jusqu'ici, les études ont surtout porté sur des différences d'ordre sectoriel, les secteurs d'activité étant souvent définis très grossièrement. D'autres chercheurs ont analysé les répercussions qui peuvent avoir la taille des entreprises et le taux de syndicalisation. Nous ne savons cependant presque rien de l'effet que les structures hiérarchiques en place, ou la structure administrative des employeurs, peuvent avoir (ni d'ailleurs de celui que peuvent avoir les syndicats). Il est pourtant essentiel que ces facteurs soient mieux compris. On a trop souvent orienté les politiques sociales de manière à améliorer la compétence des travailleurs sans tenir compte du fait que ce travail de formation n'a aucun effet direct sur la demande de main-d'oeuvre, sur la structure salariale (exception faite, peut-être, pour le personnel de formation lui-même).

Par ailleurs, les connaissances que nous avons de l'effet des caractéristiques de l'individu sur son salaire présentent encore d'importantes lacunes. Deux d'entre elles sont particulièrement évidentes. Premièrement, en dépit du fait (ou peut-être à cause du fait) qu'on ait accordé une attention particulière à la structure des gains selon l'âge, on sait toujours peu de choses au sujet de l'effet de l'expérience profesionnelle, particulièrement quand il y a eu interruption du travail.

Ces interruptions n'ont jamais été vérifiées auprès d'un important échantillon de femmes canadiennes. À cet égard, nous accusons un long retard sur les Américains qui ont déjà à leur disposition les données de deux importantes études menées auprès d'échantillons constants: une étude au sujet de la dynamique des revenus et l'enquête longitudinale nationale. Il faudra donc obtenir des données sur ces régimes d'expérience professionnelle et construire des modèles qui mettent en rapport les caractéristiques des travailleurs, les types d'expérience professionnelle et les décisions à l'égard des périodes d'inactivité et des retours au sein de la population active. Bien que Ostry (1968:appendice) ainsi que Spencer et Featherstone (1970) aient fait d'intéressantes analyses transversales des facteurs qui agissent sur l'activité (ces travaux commencent cependant à dater), d'importantes questions demeurent, et seule la collecte de données longitudinales nous permettra d'y répondre. La solution idéale serait évidemment l'enquête auprès d'un échantillon constant. Elle serait cependant fort coûteuse et supposerait de longs délais d'exécution puisqu'il faudrait compter au moins cinq ans avant qu'il y ait assez de changements au sein de la population active pour que les analyses soient significatives.

La seconde lacune des données concerne l'incidence des capacités des travailleurs sur leur rémunération. L'effet de la scolarité sur les gains est bien connu; on ne sait pas cependant quels sont les aspects de l'instruction qui agissent spécifiquement sur les gains. Sans doute s'agit-il de l'incidence cumulée des références, des aptitudes naturelles et des comportements interindividuels. Pour que cette analyse puisse se faire, il faudrait qu'on dispose de mesures distinctes du nombre d'années de scolarité et de renseignements sur les certificats et les diplômes obtenus, ainsi que sur les domaines dans lesquels les travailleurs ont étudié.

La classe sociale, enfin, constitue un élément de la détermination du salaire souvent négligé et qui ne tient ni au travailleur, ni à l'employeur. Définie en fonction des moyens d'action sur la production, des décisions en matière d'investissement et de la propriété du capital, la classe sociale sert à désigner la position de l'individu dans l'échelle hiérarchique et la mesure dans laquelle il peut employer des tiers avec profit. Wright (1979; cf. également Wright et Perrone, 1977) a observé à cet égard d'importants écarts de rémunération entre les diverses classes sociales américaines. Au Canada, Ornstein (1981b:45) a constaté que la classe sociale explique à elle seule 22,1 pour cent des variations des rémunérations et que ce pourcentage passe à 8,2 pour cent si le capital humain, le secteur économique et certaines autres variables sont constants. Wright laisse entendre que la classe sociale peut agir sur la manière dont l'instruction profite aux hommes et aux femmes. Ornstein, pour sa part, n'a observé que de faibles écarts dans ce domaine. De toute évidence, cette question devra être approfondie.

II. Les théories des inégalités de rémunération

La "redécouverte" de la discrimination raciale aux États-Unis au cours des années 1960 a incité les universitaires à étudier de plus près les aspects théoriques et pratiques de la discrimination. Ils ont ainsi pu constater l'existence d'un phénomène apparemment paradoxal: la coexistence de la discrimination et d'un taux d'accroissement élevé des revenus réels. La "redécouverte" ultérieure de la discrimination à l'égard des femmes a pour sa part contribué à accélérer les recherches sur la question. Ces travaux ont de l'intérêt dans la mesure où ils ont donné naissance à une foule de perspectives théoriques distinctes et à l'accumulation d'une masse de données empiriques susceptibles d'étayer les différentes théories qui en découlaient. Bien que nous soyons aujourd'hui beaucoup mieux renseignés sur les inégalités entre les deux sexes, on n'a pas encore trouvé de solutions à tous les problèmes. Dans cette section, nous étudierons les bases de la théorie énoncée dans le chapitre sur le plan d'étude.

a. Le modèle néo-classique de Becker

Dans The Economics of Discrimination (1957), Gary Becker résume sa position de la manière suivante:

> L'individu se comporte comme s'il avait un "penchant pour la discrimination", et c'est ce penchant qui constitue la cause première de la discrimination. Quand un employeur fait preuve de discrimination à l'égard de certains travailleurs, il agit en somme comme s'il avait à débourser des frais de production non monétaires, psychiques, en les employant; quand un travailleur fait preuve de discrimination à l'égard d'un camarade ou de son employeur, il agit comme s'il subis-

> sait un préjudice non monétaire, psychique, en travaillant avec eux; quand un consommateur fait preuve de discrimination à l'égard de certains produits, il agit comme s'il avait à débourser des frais non monétaires, psychiques, en les consommant. (p. 122).

La discrimination suppose donc la substitution d'un préjugé au bon sens sur le plan économique. Les employeurs, les travailleurs et les consommateurs ont tous à payer un certain prix quand ils font preuve de discrimination; la discrimination est donc bel et bien une pratique commerciale restrictive. Comme, dans ce modèle, l'entreprise qui ne fait pas de discrimination tire, sur le plan de la concurrence, profit de son attitude, la concurrence devient la solution à la discrimination. Les secteurs concurrentiels devraient donc avoir une attitude discriminatoire moins prononcée que les secteurs monopolistes. A long terme, par ailleurs, plus les justifications théoriques du racisme et du sexisme feront l'objet d'attaques, plus la discrimination devrait s'atténuer. Toutefois, les faits ne confirment ni l'une ni l'autre de ces hypothèses. La principale faiblesse de cette théorie vient de ce qu'elle repose sur l'hypothèse selon laquelle la discrimination n'est qu'une déviation de l'esprit de compétition. Robinson (1934), Bronfenbrenner (1956), Krueger (1963), Thurow (1969), Bergmann (1971, 1974) et de nombreux autres ont contesté cette théorie en s'appuyant sur les paramètres mêmes de l'économique néo-classique. Avant de revenir à ces travaux, nous présenterons sommairement le deuxième travail de Becker.

b. Le capital humain

La discrimination salariale se produit sur un marché du travail où il existe d'importantes inégalités de rémunération chez les travailleurs de même race et de même sexe, effectuant le même travail. Toute étude de la discrimination qui veut donner des résultats doit donc reposer sur une compréhension des variations de salaires offerts pour une même profession. Dans Human Capital (1964), Gary Becker aborde exhaustivement la question d'un point de vue néo-classique. La rémunération y est assimilée au rendement d'un capital d'aptitudes professionnelles. Becker (1964:ch.II) soutient que ce capital est formé par l'instruction scolaire proprement dite et par la formation en cours d'emploi (dont la spécificité varie grandement: la formation la plus spécifique n'ayant aucune valeur à l'extérieur de l'entreprise où elle a été acquise). Les caractéristiques de l'employeur n'interviennent pas dans ce modèle car les travailleurs appartiennent tous à un marché du travail unique et concurrentiel. De façon générale, l'instruction est mesurée en années de scolarité et la formation sur place, en années d'expérience. Il n'est pas étonnant que l'importante analyse des revenus effectuée aux Etats-Unis par Jacob Mincer (1974) ait été intitulée Schooling, Experience and Earnings.

A un certain niveau, la théorie du capital humain a connu beaucoup de succès. Elle explique en effet le rapport étroit qu'il y a entre l'instruction et les gains, entre l'âge et les gains et peut permettre de prévoir les revenus avec assez de précision (le tiers environ de la variance totale étant expliqué) à l'aide de seulement deux variables. L'analyse des données canadiennes de Kuch et Haessel (1979:38ff) repose sur la théorie du capital humain. Il est remarquable - et nullement accidentel - que les travaux empiri-

ques de Mincer aient largement porté sur des populations blanches non agricoles de sexe masculin. En fait, les inégalités de rémunération entre races et sexes infirment dangeureusement la théorie du capital humain. Ornstein (1981b:41), par exemple, a constaté que, en gardant constantes l'instruction et l'expérience par des moyens statistiques, les inégalités de rémunération entre hommes et femmes ne changent pratiquement pas. En fait, la proportion de la variance des rémunérations imputable au sexe est voisine de celle qu'obtiennent les partisans de la théorie du capital humain! L'analyse des gains fait également ressortir les effets importants de l'instruction et de l'expérience. Mais ce cadre d'analyse ne peut pas servir à expliquer les différences qui existent entre hommes et femmes. Comment expliquer en effet que, à qualités égales, les hommes soient mieux payés que les femmes? L'existence de ces inégalités de rémunération ne fait pas qu'ajouter une autre variable aux modèles du capital humain. Si le capital humain avait les mêmes attributs que le capital classique, ces nouveaux capitalistes devraient tous oeuvrer sur le même marché: il n'y a pas de raison pour qu'une classe de capitalistes ait un rendement beaucoup moins élevé qu'une autre. Mais les données montrent clairement que les deux classes de capital humain appartiennent à des marchés différents, phénomène qui entre apparemment en contradiction avec la définition traditionnelle du capital et qui semble infirmer le concept même du capital humain. Cette segmentation du capital en deux marchés restreints demande une explication.

La théorie du capital humain présente deux grandes faiblesses. D'une part, elle n'explique pas les différences de capital social que chaque personne représente. En effet, même à aptitudes égales (dans la mesure où les tests habituels nous permettent d'en juger), les antécédents sociaux, la race

et le sexe exercent une grande influence sur la somme du capital humain. Deuxièment, il s'agit d'une théorie économique dans laquelle l'économie elle-même et les autres institutions n'interviennent pas. Comme l'affirme Blaug (1976:830), "Dans la formulation originale de Schultz, Becker et Mincer, la théorie du capital humain est caractérisée par un "individualisme méthodologique", en ce sens qu'on y pose que tous les phénomènes sociaux tirent leur origine du comportement même de l'individu". Les employeurs rénumèrent le capital humain et leur capacité de rémunération est fonction de la rentabilité du capital humain et de son aptitude à organiser pour revendiquer des hausses de salaire. Dans la théorie du capital humain, on assimile les individus à des capitalistes de peu d'envergure qui investiraient dans de minuscules entreprises: eux-mêmes. Il n'est donc pas étonnant qu'on n'ait pas réussi à expliquer d'une manière satisfaisante le phénomène de la détermination des salaires au sein d'une économie dominée par la macro-entreprise et caractérisée par d'omniprésentes inégalités de possibilités, par une idéologie et des institutions qui contribuent précisément à perpétuer ces inégalités. Bowles et Gintis (1976) reprennent d'ailleurs ces critiques d'une manière plus systématique.

c. La théorie du niveau social

Les recherches sur le niveau social relèvent de la sociologie et non de l'économique. Les premiers travaux, ceux de Blau et Duncan (1967), par exemple, ont principalement porté sur l'étude des liens entre le milieu familial, l'instruction et la profession. On mesure le niveau professionnel à l'aide de valeurs socio-économiques (établies en fonction de la répartition de la population par niveau de scolarité et du revenu par catégories professionnelle)

ou de valeurs de prestige (tirées d'enquêtes sur le niveau social des professions). Ces renseignements obtenus, il suffit d'intégrer les revenus à des modèles récurrents. À la manière des analyses sur le capital humain, le niveau de scolarité et la profession des répondants exercent une grande influence sur leur salaire. Le milieu familial n'a pratiquement aucune influence sur le revenu; il n'a d'effet direct que sur l'instruction.

Les modèles concernant le niveau social reposent pour la plupart sur des données recueillies auprès d'hommes de race blanche. On a cependant déployé des efforts considérables (aux États-Unis), depuis le début des années 1970, pour intégrer à ces modèles des données concernant les femmes (cf. Treiman et Terrell, 1974; McClendon, 1976, Sewell, Hauser et Wolf, 1980). Tous montrent bien que le cheminement professionnel des hommes et des femmes est très semblable. Les inégalités de revenu demeurent par contre largement inexpliquées.

Contrairement à la théorie du capital humain, les modèles concernant le niveau social ne contiennent aucun raisonnement explicite visant à expliquer pour quelles raisons les inégalités se propagent d'une variable à l'autre. L'intensité des rapports observés est donc évaluée en l'absence d'explications théoriques. On affirme en effet implicitement que les phénomènes observés s'expliquent d'eux-mêmes. Du point de vue empirique, les théories du capital humain et du niveau social sont très semblables et ne peuvent pas fournir d'explications valables a l'écart entre les salaires. En fait, les deux théories témoignent d'une vision individualiste du mode de détermination des salaires. En l'absence d'évaluation des caractéristiques du marché du travail et d'autres aspects du milieu économique, les deux théories reposent implicitement sur l'existence d'un marché homogène qui exprime des caractéristiques

personnelles en ce qui a trait aux salaires, sans égard au sexe ou à la race. Mais il en va bien autrement dans la réalité. Selon ces théories, l'unique mesure du niveau social de la profession sert à en représenter bien d'autres aspects: la proportion des travailleurs de sexe féminin, les relations hiérarchiques, les possibilités d'avancement, par exemple. Il n'est donc pas étonnant que ni l'une ni l'autre ne parviennent à expliquer les inégalités de rémunération.

Il est évident que la théorie du capital humain et la théorie du niveau social présentent des lacunes théoriques et empiriques. Toutefois, si on excepte les prétentions de leurs plus chauds partisans, les éléments des deux théories relatifs à l'instruction et à l'expérience peuvent être intégrés avec profit à une théorie plus générale de détermination des salaires. Les salaires ont commencé d'être fixés en fonction des compétences et de l'instruction bien avant l'ère industrielle moderne. Même si l'on élimine les effets de l'ancienneté, des références, des marchés du travail et des caractéristiques des employeurs, l'effet de l'instruction et de l'expérience sur la rémunération demeure. Les données disponibles le confirment d'ailleurs clairement. Mise à part l'incidence de la profession, qui fait que l'instruction se traduit en partie par une rémunération proportionnelle, l'utilisation d'autres variables pour mesurer ces divers autres facteurs n'atténue presque pas l'effet net de l'instruction et de l'expérience. Le problème qui se pose alors consiste à en distinguer les effets sous-jacents. Dans son étude des théories du rôle de l'instruction comme mécanisme d'élimination, de sélection, Cain en arrive à la conclusion suivante: "Ils contribuent essentiellement à redéfinir la composante "investissement" de l'instruction en termes "d'information", mais non à en nier l'existence" (1976:1219).

d. Les autres modèles néo-classiques

La principale lacune de la théorie relative à la discrimination de Becker vient de ce qu'elle n'explique pas l'origine de la discrimination, si ce n'est par le préjugé. En effet, l'employeur qui fait preuve de discrimination donne libre cours à ses préjugés et en souffre puisqu'il débourse davantage pour confier un travail identique à des hommes plutôt qu'à des femmes. Divers théoriciens ont modifié le modèle de Becker dans le but de remédier à cette lacune évidente tout en conservant les hypothèses de base. Krueger (1963) et Alexis (1973, 1974) se sont demandé pourquoi des employeurs sans préjugé et qui n'entretiennent aucun contact personnel avec un groupe minoritaire voudraient conserver des inégalités de rémunération dans le seul intérêt de la majorité. Ils n'en tiennent pas moins pour acquis les penchants sexistes et racistes des employeurs, sans chercher à les expliquer à l'aide de leur modèle.

S'attaquant au problème capital de la ségrégation professionnelle, Bergmann (1971, 1974) a formulé un modèle analogue dans lequel elle tenait compte des écarts de rémunération entre professions nécessitant pourtant des aptitudes identiques. Elle a observé que les employeurs qui font preuve de discrimination confinent les membres des groupes minoritaires à des emplois subalternes et ne leur accordent une promotion que si le prix à payer (en termes de pertes de bénéfices imputables à une préférence irrationnelle pour des Blancs) pour réserver à la majorité une deuxième catégorie de postes "prestigieux" mieux rémunérés dépasse un certain seuil. Cette ségrégation professionnelle entraîne un "encombrement" au niveau des emplois subalternes faiblement rémunérés. Cet argument semble plus logique que celui de Becker, qui parle de simple aversion des Blancs (ou des hommes) pour les Noirs (pour

les femmes). Mais il ne faut pas négliger la question des penchants pour autant, et c'est précisément ce que fait l'hypothèse selon laquelle la discrimination demeure en dépit des pertes subies par l'employeur.

Arrow (1974) a raffiné le modèle de Becker en cherchant à expliquer pourquoi les pressions exercées par la concurrence n'éliminent pas des inégalités de rémunération. Il affirme que la ségrégation est liée à ce qu'il appelle la "non-convexité" de l'entreprise, c'est-à-dire au fait que leur utilité augmente si tous les membres d'un groupe minoritaire ou majoritaire exercent une même profession. Dans une telle situation, les variations de la composition des groupes de travailleurs peuvent être assimilées à un phénomène négatif, étant donné les coûts de recrutement et de formation. Arrow et Phelps (1972) ont, chacun de leur côté, substitué au concept du penchant pour la discrimination de Becker l'idée que les employeurs sont convaincus que les membres d'un groupe minoritaire sont incapables d'exécuter efficacement certains travaux. Reste à savoir pourquoi ces convictions persisteraient en dépit de l'existence de faits prouvant le contraire (ou, à tout le moins, du fait que des preuves puissent être réunies). Pourquoi, en effet, un employeur voudrait-il débourser à long terme des coûts plus élevés par simple esprit de discrimination?

D'autres chercheurs ont abandonné l'hypothèse de concurrence de ces reformulations néo-classiques pour construire des modèles à employeurs monopsoniques, c'est-à-dire des employeurs qui paient des salaires inférieurs à la valeur du produit marginal du travail. Le premier modèle monopsonique complet a été contruit par Robinson (1934) et il a été récemment raffiné par Bergmann (1971, 1974). Dans chacun, on explique l'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes par des différences de "courbes d'offre", c'est-à-dire

par le fait qu'il y a suffisamment de travailleurs de sexe féminin qui acceptent de travailler pour un salaire que les travailleurs de sexe masculin refuseraient. Cet écart entre les courbes d'offre vient de ce que les travailleurs de sexe masculin sont mieux organisés en syndicats et qu'ils refusent de travailler pour un salaire égal à celui qu'on offre aux femmes. Cet argument au sujet du pouvoir de négociation des hommes peut contribuer à expliquer certains des écarts entre les professions, mais il ne nous dit pas pourquoi les gains dans chaque profession ne s'équilibreraient pas si les employeurs recrutaient uniquement des femmes jusqu'à ce que le salaire requis pour attirer d'autres femmes soit égal à celui offert aux hommes. Blau et Jusenius (1976:184) notent d'ailleurs:

> Le concept du "penchant" de l'employeur ne peut expliquer à lui seul la ségrégation professionnelle. Il est difficile de comprendre pourquoi tant d'employeurs manifesteraient un tel penchant pour la discrimination à l'égard des femmes dans certaines professions, de comprendre comment cette aversion des employeurs peut être assez "forte" pour les empêcher de chercher à en compenser les effets négatifs en profitant des inégalités de rémunération entre hommes et femmes.

À la manière de Robinson, Bronfenbrenner (1956) a construit un modèle qui repose sur l'utilisation de courbes d'offre auxquelles il ajoute la possibilité pour l'employeur de fixer des exigences pour chaque emploi, soit en fonction des tâches à remplir, soit de façon à restreindre la diversité et le nombre de candidats. Les exigences requises peuvent être fixées de manière à restreindre les candidatures aux hommes ou abaissées à tel point que seuls les membres des groupes minoritaires acceptent de postuler les emplois. Bien qu'il utili-

se le concept des courbes d'offre, Bronfenbrenner en arrive presque à se dissocier des économistes classiques. D'après lui, ce sont les facteurs bureaucratiques qui influencent, sans toutefois la déterminer complètement, la fixation strictement économique des exigences professionnelles et des salaires. Il n'en faut pas beaucoup plus pour rejeter les théories classiques et les remplacer par un modèle fondé dans une large mesure sur le pouvoir de négociation d'agents aux intérêts divergents et c'est ce que fait Marshall d'ailleurs (1974).

Madden (1973) suit le raisonnement de Robinson et soutient que le taux de rémunération des travailleurs de sexe féminin souffre du fait que leurs courbes de rémunération ont une élasticité plus faible que celles des hommes. Elle explique la chose par l'action simultanée de plusieurs facteurs: nombre restreint de professions offertes aux femmes, discrimination, faible importance de la demande de travailleurs de sexe féminin, contraintes familiales. L'élasticité relative de l'offre de main-d'oeuvre féminine est évidemment une question d'ordre empirique. C'est la proportion des femmes chefs de ménage ou de celles dont la contribution financière au revenu du ménage est importante qui détermine dans une large mesure ces élasticités relatives.

Thurow (1969) pousse l'analyse de la discrimination raciale et soutient que c'est l'ensemble de la société blanche (et non pas seulement les employeurs et les travailleurs de race blanche) qui exploite les Noirs de façon à améliorer sa situation économique. La majorité assure d'ailleurs sa position par le biais d'un réseau d'institutions, qu'il s'agisse de l'école ou d'autres organismes publics. Il est cependant difficile d'appliquer un modèle comme celui-là à la discrimination dont les femmes sont victimes. Il est dif-

ficile, par exemple, d'établir dans leur cas des analogies avec la discrimination raciale en matière de logement et d'éducation. Les travaux de Thurow n'en sont pas moins intéressants en ce qu'ils situent la discrimination dans un cadre plus large, qu'ils la dissocient du simple préjugé irrationnel pour en faire ressortir les avantages qu'en tire la majorité.

Marshall (1976), enfin, a proposé, pour expliquer la discrimination raciale, un modèle de "négociation" qui "englobe à la fois les caractéristiques des modèles néo-classiques et des autres modèles, en précisant cependant les raisons d'agir des divers agents et le contexte de leur action, en fonction de données concrètes, et non plus d'un raisonnement déductif a priori". (p. 866). Cette nouvelle façon d'aborder le problème nous permet d'associer la détermination des salaires à des situations conflictuelles beaucoup plus globales. Etudions, par exemple, cette description des facteurs en jeu dans le cas de la discrimination raciale:

> Les principaux facteurs qui déterminent la discrimination raciale en matière d'emploi sont les membres du personnel cadre, les travailleurs de race blanche, les travailleurs de race noire, les syndicats et les organismes publics responsables des relations de travail et des programmes de lutte contre la discrimination. Les principaux facteurs généraux qui agissent sur la discrimination raciale en matière d'emploi sont: la conjoncture économique et la situation de l'emploi, les relations entre les races au sein de la collectivité, la répartition des pouvoirs dans les grandes collectivités, la structure de l'économie et ses possibilités de croissance, la compétence professionnelle et l'instruction des populations noires et blanches relativement aux exigences

> professionnelles des divers secteurs d'activité, le mode de fonctionnement des institutions du marché du travail. (p. 866).

En fait, Marshall n'a conservé qu'une mince partie du cadre néo-classique. La faiblesse du modèle de Marshall réside en ce qu'il limite les problèmes de discrimination à des conflits entre opposants de force inégale, les causes économiques de la discrimination étant encore une fois laissées pour compte.

Comme cette évolution l'indique, la théorie néo-classique en est venue à englober des facteurs institutionnels et à offrir d'autres voies que la simple hypothèse de la concurrence du modèle proposé par Becker. Toutefois, l'étude des facteurs extérieurs à l'économie et du processus de négociation entre employeurs et travailleurs qui en a découlé ne s'est pas accompagnée d'une analyse parallèle des classe d'employeurs, celles-ci demeurant indifférenciées. C'est d'ailleurs de ce point de vue que la théorie néo-classique a été la plus sérieusement contestée. Selon la théorie de la segmentation du marché du travail, les inégalités de rémunération sont imputées à la structure de l'économie.

e. <u>La segmentation du marché du travail et les théories connexes</u>

Après avoir analysé le développement de la théorie du capital humain et l'importance particulière qu'elle accorde aux caractéristiques des travailleurs, Bluestone (1970) explique pourquoi il faudrait reporter notre attention sur les agents dont relève la création d'emplois:

> Il nous faut construire un nouveau modèle du marché du travail qui nous permette de porter un intérêt égal aux deux aspects de la rémunération et, qui plus est, de tenir compte des imperfections de la mobilité de

> la main-d'oeuvre et du capital. Ce modèle devra en outre poser en principe la "segmentation" des deux éléments du marché, car les travailleurs ne jouissent pas d'une mobilité totale entre les divers secteurs de l'économie, et les employeurs n'ont pas tous, tant s'en faut, les moyens d'offrir des salaires élevés. (p. 21).

Habituellement, on divise l'économie en deux secteurs: un "noyau" d'entreprises à haut coefficient de capital, techniquement avancées, très rentables et qui bénéficient souvent d'un monopole, et une "périphérie" formée d'entreprises à haut coefficient de main-d'oeuvre, techniquement peu avancées, relativement peu rentables et qui exercent leur activité sur des marchés concurrentiels. Les entreprises du "noyau", il va sans dire, paient des salaires plus élevés que celles de la "périphérie". Ainsi, les travailleurs largement confinés dans les entreprises de la "périphérie" seront moins bien rémunérés. Les entreprises du "noyau" ont en effet des revenus plus importants grâce auxquels elles peuvent satisfaire des travailleurs souvent syndiqués et plus exigeants.

Une foule d'étiquettes et de définitions ont été appliquées à ces secteurs (cf., par exemple, Averitt, 1968; Piore, 1970; Galbraith, 1973). Souvent, l'Etat est assimilé à un troisième secteur (par O'Connor, 1973 et Hodson, 1978, notamment). D'autres ont défini un troisième secteur "marginal" d'activités légales et illégales (cf. Bluestone, 1970, 25ff). A peu près tous les chercheurs s'entendent à dire qu'il y a d'importants écarts de rémunération d'un secteur d'activité à l'autre même quand les caractéristiques des travailleurs demeurent constantes. Cain lui-même (1976, 1246), dans une étude où il soutient le point de vue contraire, s'étonne de ce que "les caractéris-

tiques des secteurs économiques jouent toujours un rôle important au niveau des régressions des gains dans lesquelles on fait intervenir les variables du capital humain".

Les théoriciens de la segmentation du marché du travail doivent encore expliquer la concentration d'une minorité dans le secteur périphérique. Ils font à ce moment intervenir le jeu d'une discrimination non déguisée, d'une discrimination "statistique" et des mécanismes de socialisation. Mais cela n'est pas très satisfaisant, car la discrimination est encore une fois associée à des facteurs exogènes. Les théories de la segmentation offrent cependant un avantage important; en effet, une fois que la répartition par domaine d'activité des hommes et des femmes est posée, ce sont les variations de la condition économique des entreprises (c'est-à-dire les segments auxquels elles appartiennent) qui expliquent le mode de détermination des salaires. Mais cela n'explique toujours pas pourquoi les employeurs du "noyau" n'embauchent pas de femmes à un salaire inférieur à celui qu'ils offrent à leurs homologues de sexe masculin, mais qu'au contraire ils leur donnent un salaire supérieur à celui des femmes qui travaillent dans des entreprises de la "périphérie".

Parallèlement à ces théories, on a formulé un certain nombre de modèles de segmentation des entreprises <u>elles-mêmes</u>.

> Le concept d'un marché du travail interne repose sur la division de la structure d'emploi de l'entreprise en deux catégories de professions. La première comprend les postes qui sont comblés de l'extérieur, par le recrutement de nouveaux travailleurs. Ces emplois se situent dans des groupes de professions connexes et ils sont habituellement de niveau inférieur. La deuxième catégorie comprend les postes qui sont comblés

> de l'intérieur, par la promotion et l'avancement des travailleurs en place. Dans la plupart des cas, l'accession à ces postes se fait selon une échelle de promotion clairement définie. (Blau et Jusenius, 1976:191).

Les entreprises de la "périphérie", de ce point de vue, seraient celles qui auraient un marché interne peu développé. Baron et Bielby (1980) posent la question des marchés du travail internes dans un contexte plus général et invitent les chercheurs à s'intéresser davantage à la structure hiérarchique de l'entreprise. Edwards (1975) présente un intéressant aperçu historique de l'apparition des marchés du travail internes. Alexander (1974) a publié une intéressante analyse empirique des données américaines sur la question.

Enfin, des théoriciens radicaux (Edwards, Reich et Gordon, 1975; Bowles et Gintis, 1975, 1977; Roemer, 1978) ont analysé le phénomène de la discrimination dans le cadre de la théorie de la segmentation du marché du travail. Ils se basent sur le raisonnement suivant: "la structure salariale n'est pas, du point de vue de l'entreprise, un phénomène exogène, mais bien un instrument de maximalisation des profits" (Bowles et Gintis, 1975:76). Les salaires attribués pour des postes occupés majoritairement par des femmes ou des minorités raciales sont artificiellement maintenus à un faible niveau; pour y parvenir, l'entreprise empêche les hommes d'occuper ces postes et atténue ainsi les pressions exercées par la minorité pour faire augmenter les salaires. A l'inverse, on pourrait encourager les femmes à occuper certains postes traditionnellement réservés aux hommes dans le but d'en abaisser le niveau de rémunération. Les employeurs pourraient ainsi mettre à profit la ségrégation professionnelle et les inégalités de rémunération pour réduire leurs coûts de main-d'oeuvre.

Les questions d'ordre théorique et empirique soulevées par les partisans de la théorie de la segmentation du marché du travail sont toujours sans réponse. Quelles que soient les contradictions qu'elles présentent, il faut reconnaître qu'elles offrent la seule porte de sortie au dilemne posé par l'impuissance des mécanismes concurrentiels à résoudre le problème de la discrimination. L'utilisation du concept du monopsone pour combler les lacunes de la théorie néo-classique va dans le sens de la segmentation. Le modèle obtenu, toutefois, ne nous permet pas de tenir suffisamment compte des caractéristiques des employeurs. Pour donner des résultats intéressants, nos modèles de détermination des salaires devront faire appel à une certaine forme de segmentation si nous voulons en arriver à expliquer la permanence des écarts de rémunération d'un domaine à l'autre et établir des liens entre les caractéristiques des travailleurs et celles des employeurs.

III. Conclusions

Il y a entre les deux parties de ce travail un lien intéressant: le domaine dans lequel nos connaissances empiriques sont les moins étendues est précisément celui qui se prête le plus à la formulation de théories. De toute évidence, les modèles formulés par les partisans de la théorie du capital humain et de la théorie du niveau social ne peuvent pas nous aider beaucoup à expliquer les inégalités de rémunération entre les travailleurs des deux sexes, même si leur contribution en ce qui concerne les salaires des hommes a été importante. Et pourtant, ce sont les données et les analyses fondées sur ces modèles qui servent le mieux les besoins de ces deux façons traditionnelles d'aborder la question. Les diverses théories de la segmentation nécessitent l'utilisation de données concernant des catégories professionnelles détaillées, la hiérarchie des emplois au sein des entreprises et les caractéristiques économiques des employeurs ainsi que les mesures de l'instruction, de l'expérience professionnelle et d'autres caractéristiques des travailleurs.

La critique relative à l'individualisme méthodologique qui marque la théorie du capital humain et celle du niveau social, critique formulée pour la première fois il y a une dizaine d'années dans les premières ébauches de la théorie de la segmentation, s'applique toujours à la majorité des recherches faites au Canada. Le fait que l'on recourt plus ou moins obstinément aux caractéristiques des travailleurs pour prévoir leur revenu repose sur l'hypothèse de l'existence de marchés du travail homogènes: tous les employeurs sont considérés comme une entité qui, sur simple présentation des caractéristiques d'un travailleur, lui attribue un taux de rémunération. Évidemment, il est impossible d'imputer les variations (70 pour cent!) des salaires ainsi

salaires ainsi fixés à l'incidence de telle ou telle caractéristique. Il serait insensé, d'ailleurs, de chercher à les expliquer, ne fût-ce imparfaitement. Dans la mesure où les variations résiduelles des rémunérations offrent un caractère aléatoire, l'analyse pourrait même s'arrêter à l'entité. En fait, on aurait des raisons de penser qu'il existe un rapport entre certains phénomènes cachés par cette entité et les salaires qu'elle attribue. Il nous faut donc découvrir les caractéristiques des employeurs qui ont une incidence sur les salaires payés aux travailleurs de sexe masculin et de sexe féminin et en arriver à connaître les facteurs qui gouvernent le "choix" d'un employeur, soit des hommes ou des femmes dont l'instruction, l'expérience et les aptitudes professionnelles varient. Évidemment, l'emploi initial et le salaire qui y est attaché ne sont pas les seuls éléments qui importent; il faudra également s'intéresser aux caractéristiques des échelles de promotion et aux caractéristiques des travailleurs en mesure d'en gravir les échelons.

La différence qu'il y a entre la façon d'aborder les inégalités de rémunération selon le sexe de la théorie traditionnelle du capital humain et de celle de la segmentation n'est pas qu'académique; elle peut avoir des conséquences graves sur le processus décisionnel. Au cours des vingt dernières années, les modèles associés à la théorie du capital humain ont d'ailleurs eu, implicitement ou explicitement, une influence considérable sur le processus décisionnel. Ils ont amené les pouvoirs publics à centrer leur attention sur l'offre de main-d'oeuvre. Le développement massif du système d'enseignement postsecondaire visait à assurer les bases de la prospérité des années 1970 et 1980. Mais ce développement s'est fait sans qu'on porte explicitement attention à la question de l'égalité des chances. L'hypothèse, parfois énoncée,

mais habituellement tenue pour acquise, veut qu'un accès plus facile à l'enseignement servirait à en égaliser la diffusion. En fait, rien ne prouve que la situation des femmes ait changé; d'ailleurs, la stabilité mise récemment en évidence par certaines grandes études sur la mobilité professionnelle semble montrer que, globalement, les écarts en ce qui a trait à l'accès aux professions sont eux aussi demeurés inchangés.

Les amendements apportés à la législation sur les droits de la personne constituaient une deuxième manifestation de cette façon individualiste d'aborder la question. Ils visaient à renforcer les garanties selon lesquelles les femmes recevraient, dans une même situation, un traitement égal à celui des hommes. Et, s'il y a une chose que nos recherches montrent, c'est que les femmes et les hommes n'ont habituellement pas des situations de travail analogues. Les différents postes qu'ils occupent, leur expérience et leur instruction servent à justifier le fait que l'on n'étudie pas en vertu des dispositions de la législation sur les droits de la personne, dans sa forme actuelle, les inégalités de rémunération flagrantes. D'une part, cet échec ne devrait pas être assimilé à un argument contre la législation sur les droits de la personne, qui, dans certains cas, constitue un remède nécessaire à la discrimination. D'autre part, par contre, la législation sur les droits de la personne ne devrait pas se substituer à des programmes qui pourraient contribuer à atténuer les inégalités de rémunération.

Dans le cas de la rémunération des femmes, le pendant concret à la théorie de la segmentation devrait prendre la forme de programmes sociaux destinés à modifier les pratiques de recrutement et de promotion des employeurs. Deux des aspects de ces pratiques méritent d'être signalés. Les inégalités de rémunération selon le sexe viennent en partie de ce que les hommes et les femmes

travaillent pour des employeurs dont les caractéristiques diffèrent (que ce soit, par exemple, du point de vue de l'activité économique, de la taille des entreprises ou des méthodes de production). L'écart tient également au fait que les hommes et les femmes travaillant dans une même entreprise occupent des postes différents. Le simple fait de décider de l'impact relatif de ces deux facteurs, ce que les données actuelles ne nous permettent pas de faire, a d'énormes conséquences sur le plan décisionnel. Les programmes d'action positive, par exemple, auront sans doute des effets fort différents s'ils s'adressent aux pratiques de recrutement ou de promotion, et s'ils sont destinés à des employeurs différents.

Quelles données devraient-on recueillir pour analyser plus à fond les effets de la segmentation sur les inégalités de rémunération? A l'heure actuelle, nous disposons d'assez bonnes données sur les caractéristiques des individus tirées d'enquêtes à moyenne et grande échelle. Par ailleurs, diverses enquêtes effectuées auprès des employeurs fournissent des données très détaillées sur les taux de rémunération dans les divers secteurs d'activité. Ce qu'il nous faut maintenant, ce sont des données qui portent à la fois sur les caractéristiques des travailleurs et celles des employeurs. Idéalement, ces données pourraient être recueillies dans le cadre d'une vaste enquête menée auprès des travailleurs et de leur employeur. Concrètement, l'enquête pourrait prendre des formes bien diverses; on pourrait par exemple mener une enquête-échantillon auprès des travailleurs et leur demander des renseignements au sujet de leur employeur; on pourrait également recueillir des données sur les travailleurs, puis s'adresser aux employeurs; on pourrait enfin mener une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises et recueillir simultanément des données sur l'employeur et sur ses employés, et ce, au moyen de question-

naires distincts ou en se basant sur les dossiers du personnel.

Dans une imposante analyse des travaux américains sur la profession et les salaires, Baron et Bielby (1980) reprennent les mêmes arguments à l'appui d'un nouveau programme de recherche intitulé à juste titre "Bringing the Firms Back In". Les recherches et les travaux théoriques classiques sur les inégalités de rémunération en sont arrivés à une impasse: la théorie de la segmentation et la collecte de certaines données sur les employeurs offrent l'issue la plus prometteuse. Les politiques sociales destinées à égaliser les salaires entre les hommes et les femmes semblent elles aussi avoir atteint une impasse (qui n'est pas étrangère à la première): ces vingt dernières années, le niveau relatif des salaires des femmes et des hommes n'a pas beaucoup changé. Il sera beaucoup plus facile de sortir de cette impasse si nous comprenons mieux les facteurs qui sont à l'origine de ces inégalités de rémunération.

BIBLIOGRAPHIE

Alexander, Arthur J.
1974 "Income, Experience, and the Structure of Internal Labour Markets". Quaterly Journal of Economics 88(1,fév.):63-65.

Alexis, Marcus
1973 "A Theory of Labour Market Discrimination with Interdependent Utilities". Americain Economic Review 63(2):296-302.
1974 "The Political Economy of Labour Market Discrimination: Synthesis and Exploration". Pp.63-64, George M. von Furstenberg, Ann R. Horowitz, and Bennett Harrison, éd., Patterns of Racial Discrimination, vol.II (Employment and Income). Lexington, Mass.: Heath.

Armstrong, Hugh et Pat Armstrong
1975 "Women in the Canadian Labour Force". Canadian Review of Sociology and Anthropology 12(4, part. 1, nov.):370-84.

Averitt, Robert T.
1968 The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure. New York: Norton.

Arrow, Kenneth J.
1974 "The Theory of Discrimination". Pp.3-233, Orley Ashenfelter and Albert Rees, éd., Discrimination in Labour Markets. Princeton: Princeton University Press.

Baron, James N. et William T. Bielby
1980 "Bringing the Firms back in". American Sociological Review 45(5, oct.):737-75.

Beck, E.M., Patrick M. Horan et Charles M. Tolbert III
"Stratification in a Dual Economy". American Sociological Review 43(5, oct.):704-20.

Backer, Gary
1957 The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press.
1964 Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research.

Bergmann, Barbara R.
1971 "The Effect of White Incomes on Discrimination in Employment". Journal of Political Economy 79(2, mars-avril):294:313.
1974 "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex". Eastern Economic Journal 1 (avril-juill.):103-10.

Bibb, Robert et William H. Form
1977 "The Effects of Industrial, Occupational and Sex Stratification on Wages in Blue-Collar Markets". Social Forces 55(4, juin):974-96.

Blau, Francine D. et Carol L. Jusenius
1976 "Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labour Market: an Appraisal". Signs 1(3, part. 2):181-99

Blau, Peter M. et Otis Dudley Duncan
1967 The American Occupational Structure. New York: Wiley.

Blaug, Mark
1976 "The Empirical Status of Human Capital Theory: a Slightly Jaudiced Survey". Journal of Economic Literature 14(3, sept.):827-55.

Blishen, Bernard R. et Hugh A. McRoberts
1976 "A Revised Socioeconomic Index for Occupations in Canada". Canadian Review of Sociology and Anthropology 13(1, fév.):71-9.

Bluestone, Barry
1970 "The Tripartite Economy: Labour Markets and the Working Poor". Poverty and Human Resources Abstracts 5(4, juill.-août):15-34.

Bowles, Samuel et Herbert Gintis
1975 "The Problem with Human Capital--a Marxian Critique". American Economic Association: Procesaings and Papers 65(2, mai):74-82.
1977 "The Marxian Theory of Value and Heterogeneous Labour: a Critique and Reformulation". Cambridge Journal of Economics 1(2):173-92.

Boyd, Monica et Elizabeth Humphreys
1979 "Labour Markets and Sex Differences in Canadian Incomes". Ottawa: Conseil économique du Canada, document no.143.

Boyd, Monica et Hugh A. McRoberts
1974 "Design of the 1973 Canadian National Mobility Study on Occupational and Education Change in a Generation", présenté à la réunion de la North Central Sociological Association, Windsor, mai.

Bronfenbrenner, Martin
1956 "Potential Monopsony in Labour Markets". Industrial and Labour Relations Review 9(4, juill.):577-88.

Cain, Glen C.
1976 "The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory: a Survey". Journal of Economic Literature 14(4, déc.):1215-57.

Cohen, Malcolm S.
1971 "Sex Differences in Compensation". Journal of Human Resources VI (4, automne):434-47.

Corcoran, Mary E.
1979 "Work Experience, Labour Force Withdrawals and Woman's Wages: Empirical Results Using the 1976 Panel of Income Dynamics". Pp. 216-45, dans Cynthia B. Lloyd. Emily S. Andrews and Curtis L. Gilroy, éd., Women in the Labour Market. New York: Columbia University Press.

Doeringer, Peter B. et Michael J. Piore
1971 Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass.: Heath.

Edwards, Richard C.
1975 "The Social Relations of Production in the Firm and Labour Market Structure". Pp. 3-26, Edwards, Reich and Gordon (1975).

Edwards, Richard C., Michael Reich and David M. Gordon, éd.
1975 Labour Market Segmentation. Lexington, Mass.: Heath.

Fox, Bonnie J. et John Fox
1981 "The Female Reserve Army of Labour". Présenté lors de la réunion annuelle de la Canadian Sociology and Anthropology Association, Halifax.

Ferber, Marianne A. et Helen M. Lowry
1976 "Women: the New Reserve Army of the Unemployed". Signs 1(3, part.2, printemps):213-32

Friedman, Samuel R. et Judith J. Friedman
1979 "Class Conflict in a Dual Economy: a Critique of Some Current Theories". Présenté à la Society for the Study of Social Problems, Boston.

Fuchs, Victor R.
1971 "Differences in Hourly Earnings Between Man and Women". Monthly Labour Review 94(5, mai):9-15.

Galbraith, John Kenneth
1973 Economics and the Public Purpose. Boston: Houghton-Mifflin.

Gintis, Herbert
1976 "The Nature of Labour Exchange and the Theory of Capitalist Production". Review of Radical Political Economy 8(2,été):36-54.

Groves, Robert M. et Robert L. Kahn
1979 Surveys by Telephone: A National Comparison with Personal Interviews. New York: Academic.

Hauser, Robert M.
1981 "A Model and Stratification with Response Error in Social and Psychological Variables". Présenté lors de la réunion annuelle de la American Sociological Association, Toronto.

Hodson, Randy D.
1978 "Labour in the Monopoly, Competitive and State Sectors of Production". Politics and Society 8(4:429-80).

Holmes, R. A.
1976 "Male-Female Earnings Differentials in Canada". Journal of Human Resources 11(1, hiver):109-17.

Kalleberg, Arne L. et Aage B. Sorensen
1979 "The Sociology of Labour Markets". Annual Review of Sociology 5:351-79.

Krueger, Ann O.
1963 "The Economics of Discrimination". Journal of Political Economy 71(5, oct.):481-6.

Kuch, Peter et Walter Haessel
1979 Analyse des gains au Canada. Ottawa: Statistique Canada.

Madden, Janice Fanning
1973 The Economics of Sex Discrimination. Lexington, Mass.: Heath.

Marshall, Ray
1976 "The Economics of Racial Discrimination: a Survey". Journal of Economic Literature 12(3, sept.):849-71.

McClendon, McKee J.
1976 "The Occupational Status Attainment Process of Males and Females". American Sociological Review 41(1, fév.):52-64.

McRoberts, Hugh A.
1979 "An Income Attainment Model for Native-Born Canadian Male Wage Earners". Présenté lors de la Conférence sur le revenu des Canadiens, Winnipeg, mai.

Mincer, Jacob
1974 Schooling, Experience and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research.

O'Connor, James
1973 The Fiscal Crisis of the State. New York: St. Martin's.

Ornstein, Michael D.
1981a "The Occupational Mobility of Men in Ontario". Canadian Review of Sociology and Anthropology 18(2, mai).
1981b "Job Income in Canada". Non publié.

Oster, Gerry
1979 "A Factor Analytic Test of the Theory of the Dual Economy". Review of Economics and Statistics 61(1, fév.):33-9.

Osterman, Paul
1975 "An Empirical Study of Labour Market Segmentation". Industrial and Labour Relations Review 28(4, juill.):508-23.

Ostry, Sylvia
1968 The Female Worker in Canada. Ottawa: Bureau fédéral de la Statistique.

Ostry Sylvia et Mahmood A. Zaidi
1979 Labour Economics in Canada, 3e édition. Toronto: MacMillan.

Phelps, Edmund S.
1972 "The Statistical Theory of Racism and Sexism". American Economic Review 62(4, sept.):659-61.

Piore, Michael J.
1970 "Jobs and Training". Pp. 53-83, S.H. Beer and R.E. Barringer, éd., The State and the Poor. Cambridge, Mass.: Winthrop.

Podoluk, Jenny
1968 Incomes of Canadians. Ottawa: Bureau fédéral de la Statistique.

Richmond, Anthony H. et Warren E. Kalbach
1980 Factors in the Adjustment of Immigrants and their Descendants. Ottawa: Statistique Canada.

Robb, Roberta Edgecombe
1975 "Earnings Differentials Between Males and Females in Ontario, 1971". Canadian Journal of Economics XI(2, mai):350-9.

Robinson, Joan
1934 The Economics of Imperfect Competition. London: MacMillan.

Roemer, J.E.
1978 "Differentially Exploited Labour: A Marxian Theory of Discrimination". Review of Radical Political Economy 10(2,été):43-53.

Spencer, Byron G. et Dennis C. Featherstone
1970 Married Female Labour Force Participation: A Micro Study. Etudes spéciales sur la population active, série B., no.4. Ottawa: Bureau fédéral de la Statistique.

Stolzenberg, Ross M.
1975 "Occupations, Labour Markets and the Process of Wage Attainment". American Sociological Review 40(5, oct.):645-65.

Sewell, William H., Robert M. Hauser et Wendy C. Wolf
1980 "Sex, Schooling and Occupational Status". American Journal of Sociology 86(3, nov.):551-83.

Thurow, Lester
1969 Poverty and Discrimination, Washington, D.C.: Brookings Institute

Treiman, Donald J. et Kerwit Terrell
1975 "Sex and the Process of Status Attainment: a Comparison of Working Women and Men". American Sociological Review 40(2, avril):174-200.

Wachtel, Howard M.
1975 "Class Consciousness and Stratification in the Labor Process". Pp. 95-122, Edwards R. et autres. Labour Market Segmentation, Lexington, Mass.: Heath.

Wright, Erick Olin
1979 Class Structure and Income Determination. New York: Academic Press.

Wright, Erik Olin et Luca Perrone
1977 "Market Class Categories and Income Inequality". American Sociological Review 42(1, fév.):32-55.